

PENGLOLAAN KELAS BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI DI SEKOLAH DASAR NEGERI 34 PONTIANAK SELATAN KOTA PONTIANAK

*Management Class Based Information and Communication Technology
in Primary School State 34 South Pontianak Pontianak City*

Hanif Gunawan¹, Ngusmanto², Mahyudin Syafe'i³

*Program Studi Administrasi Negara
Program Magister Ilmu Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan pengelolaan kelas berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan fokus pemanfaatan media dan jaringan komunikasi, dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat guru-guru belum mampu memanfaatkan *projector LCD*, *Laptop*, dan jaringan *internet* dalam mengelola kelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dalam mengelola kelas khususnya dalam merencanakan kegiatan pembelajaran telah berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), akan tetapi dalam mengelola proses pembelajaran, mengelola media pembelajaran, mengelola sumber belajar, situasi pembelajaran dan mengelola iklim pembelajaran serta pengolahan penilaian hasil belajar di SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi yang memanfaatkan perangkat komputer, *projector LCD* dan jaringan *internet*.
Kata Kunci : Pengelolaan Kelas, Teknologi, Informasi dan Komunikasi.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Di era reformasi sumber daya manusia yang berkualitas menjadi penting dalam rangka menyerap kemajuan teknologi yang mengiringi perkembangan ilmu pengetahuan, terutama kemampuan dan kemapanannya mengaktualisasi diri melalui penyerapan Iptek. Kebutuhan komputer *PC*, *Laptop*, *Ipad*, atau sejenisnya harus terpenuhi untuk menyongsong abad teknologi. Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak sampai saat ini belum menggunakan basis teknologi informasi dalam penyelenggaraan organisasinya padahal sekolah ini berada di wilayah kota yang sangat dekat sekali dengan pesatnya perkembangan teknologi dan informasi. Namun pada kenyataannya sampai saat ini baik guru-guru atau staf sekolah ini ada yang belum pernah menyentuh apalagi mengoperasikan komputer dan teknologi sejenisnya. Contoh: Kurikulum SMA untuk mata pelajaran Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) kelas 10 semester satu harus mampu mendeskripsikan fungsi kerja komputer, komunikasi serta berbagai peralatan teknologi informasi, mampu menjelaskan fungsi kerja dan cara kerja

¹ Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Barat

² Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Pontianak

³ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Pontianak

jaringan telekomunikasi (*wireline, wireless, modem* dan *satelit*) kemudian mampu mendemonstrasikan fungsi dan cara kerja perangkat lunak dan aplikasi teknologi informasi dan komunikasi, jika tidak ada peralatan dan jaringan komunikasi tidak mungkin kompetensi yang diminta kurikulum tersebut dapat dicapai. Oleh karena itu pengenalan *ICT* kepada guru-guru dan staf sekolah sangat penting, karena pengelolaan kelas yang efektif atau mengelola kelas yang berarti mengelola proses belajar mengajar, mengelola bahan ajar, mengelola media dan sumber belajar, mengelola situasi dan iklim pembelajaran, mengelola penilaian hasil belajar, dan mengelola layanan pembelajaran adalah tanggung jawab seluruh guru. Apabila penggunaan komputer *PC* atau *Laptop* belum dikenal oleh guru, lalu mereka diminta untuk *upload* atau *download* suatu informasi *website* atau *sisas*, tentunya sangat sulit dan perlu menjadi perhatian pemerintah/lembaga yang mempekerjakan mereka. Ketidaktahuan menggunakan perangkat komputer minimal pandai menggunakan *MS Word* dan *MS Excel* menunjukkan bahwa guru tersebut gagap teknologi. Harapan agar guru mampu mengoperasikan perangkat komputer merupakan harapan yang tidak terlalu muluk. Teknologi di bidang komputer di tingkat sekolah dasar masih sangat rendah dibandingkan dengan tingkat SMP dan SMA atau perguruan tinggi. Menurut Pustekom pada tahun 2010, baru 10 % SD yang memiliki laboratorium komputer. Selain itu masih kurangnya sarana dan prasarana yang memungkinkan untuk mempelajari komputer.

Keterbatasan guru dan staf Sekolah Dasar Negeri 54 Pontianak untuk mengenal Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau peralatan *Information and Communication of Technology (ICT)* seperti komputer, *in focus*, *internet*, karena belum tersosialisasi dan tidak tersedianya fasilitas tersebut. Ketika penulis berbincang-bincang dengan beberapa orang guru Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan, rasa ingin tahu mereka sangat tinggi untuk mempelajari komputer, apalagi era kini komputer sangat dibutuhkan. Menurut prasurvey (23 Mei 2012) baru enam orang saja atau kurang lebih 11% dari 54 guru-guru yang mampu mengoperasikan komputer, masih banyak guru yang belum memahami pengoperasian komputer. Mereka yang belum mengetahui mengatakan komputer adalah alat yang digunakan hanya untuk mengetik saja, padahal banyak yang bisa dilakukan apabila mereka sudah mengenal, dan tingkat kesempurnaan pengelolaan kelas belum diteliti. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan kajian pengelolaan Kelas berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak.

2. Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup masalah penelitian ini adalah mengenai pengelolaan kelas berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak yang akan ditelusuri dari aspek perencanaan proses, pelaksanaan pembelajaran, pemanfaatan media dan sumber belajar, situasi dan iklim pembelajaran serta penilaian hasil belajar.

3. Masalah Penelitian

Masalah penelitian ini adalah "Bagaimana perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pemanfaatan media dan sumber belajar, pengelolaan situasi dan iklim pembelajaran serta penilaian hasil belajar berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak?"

TINAJAUAN PUSTAKA

1. Teori Pengelolaan atau Manajemen

Iver (1937) dalam Hughes (1962 : 117) menyatakan bahwa institusi atau lembaga adalah prosedur yang tetap (pasti) bentuknya dalam melakukan kegiatan-kegiatan kelompok. Institusi adalah organisasi system kegiatan manusia dalam arti luas, tetap, universal dan tidak terikat satu dengan yang lain sebagai komponen-komponen yang terdapat secara nyata di dalam suatu unit kebudayaan. Setiap kegiatan kependidikan di sekolah merupakan rangkaian atau proses untuk mencapai tujuan. Untuk itu suatu sekolah sebagai organisasi kerja harus mampu memanfaatkan secara efektif setiap personal, sarana dan prasarana yang dimiliki, baik yang tersedia di sekolah maupun di lingkungan sekitar yang akan meningkatkan efesiensi pencapaian tujuannya. Pemberdayaan (Ali,dkk.,2000:213) adalah “upaya membuat sesuai berkemampuan atau berkekuatan bertindak”. Itu berarti pemberdayaan guru merupakan upaya kepala sekolah atau unsur pimpinan Dinas Pendidikan untuk mengoptimalkan potensi guru-guru agar berkemampuan mengaktualisasi diri dan bersinergi dengan pimpinan mewujudkan misi dan visi organisasi.

Menurut Entang (1999:45-52), andil guru dan staf dalam perwujudan sasaran organisasi sangat ditentukan oleh upaya pembinaan dan pemberdayaan mereka. Pimpinan hendaknya senantiasa berupaya untuk meningkatkan peran serta guru-guru mulai dari perencanaan kegiatan, memberi tugas dan tanggung jawab yang jelas, membina kepercayaan, melatih memberi petunjuk cara kerja, meningkatkan sikap dan disiplin kerja, menyebarluaskan visi organisasi, agar kinerja individu, unit kerja, dan organisasi menjadi lebih baik.

Pemberdayaan sentral dari sumber sumber daya yang ada dalam organisasi ialah pemberdayaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah sumber penikir, sumber perencana sekaligus pelaksana dan penggerak sumber daya lainnya. Oleh karena itu, unsur pimpinan diuntut mengoptimalkan kinerja organisasi, dan tidak boleh mengabaikan pemberdayaan guru/staf di sekolahnya, karena pimpinan memiliki kewenangan memberdayakan guru dan staf sesuai dengan fungsi, tugas, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam unit kerjanya. Dengan demikian manajemen atau pengelolaan hendaknya dipahami sebagai aktivitas untuk menggerakkan dan menyerasikan sumberdaya manusia dan sumber daya lain dalam rangka melakukan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tidak efektif dan tidak efisiennya pemberdayaan guru dan staf akan berakibat terbengkalai tugas-tugas unit kerja.

Pemberdayaan guru dan staf tidak hanya bermakna sekedar diberi tugas, tetapi mereka perlu diperhatikan dalam melaksanakan tugasnya. Keterlibatan mereka secara aktif dan bertanggung jawab akan menumbuhkan rasa memiliki, menumbuhkan kegairahan kerja yang tinggi, meningkatkan prestasi kerja, dan menumbuhkan kepuasan kerja guru/staf. Bila guru/ staf diberdayakan, penyelesaian tugas didukung sepenuhnya oleh guru/staf, sehingga tugas dapat terselesaikan tepat waktu, tepat sasaran, dan pencapaian tujuan organisasi akan tercapai.

Perlu diingat (Irawan dkk. 1997:17) bahwa, semua orang mempunyai potensi untuk berkembang, baik dari segi intelektualnya maupun sikap, karakter dan emosinya. Untuk itu, organisasi mempunyai kewajiban untuk mengembangkan potensi guru/pegawainya sampai pada taraf yang optimal. Oleh sebab itu, di lingkungan unit kerja perlu diciptakan iklim kerja yang kondusif dan manajemen yang baik yang dapat diuji dari kemampuannya mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam mencapai keefektifan organisasi. Walaupun banyak orang sepakat bahwa manajemen memegang peranan utama dalam mencapai keefektifan organisasi, namun sulit sekali merinci apa yang dimaksud dengan konsep keefektifan itu sendiri. Karena, keefektifan

organisasi mempunyai arti yang berbeda bagi setiap orang, dan bergantung pada kerangka acuan yang dipakainya. Asumsi yang patut dipertimbangkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu kriteria yang layak untuk mengevaluasi efektivitas organisasi.

Menurut Steer (1977:25) salah satu penentu efektivitas organisasi kerja publik adalah kondisi lingkungan organisasi, baik itu lingkungan ekstern yakni kekuatan yang timbul diluar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi, maupun iklim organisasi yang meliputi bermacam-macam atribut misalnya pekerja atau tujuan sentris yang mempunyai hubungan dengan atribut-atribut yang diukur pada tingkat individu, contohnya sikap kerja, dan prestasi kerja. Dalam hal inilah perlu adanya telaah guru/staf, agar pimpinan tahu tentang bawahan dan sifat-sifatnya, kemudian berusaha menyesuaikan diri untuk menghadapi mereka dengan memperlakukan guru/staf dengan sebaik-baiknya, sehingga segenap potensi guru/staf diketahui secara pasti. Keharmonisan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan atau antara Kepala Sekolah dengan guru dan staf sangat menentukan kinerja sekolah/lembaga. Alternatif strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam pemberdayaan guru/staf (Entang, 1999:35) antara lain:

- (1) mengoptimalkan peran seleksi yang dilaksanakan secara objektif;
- (2) mengoptimalkan peran pelatihan terencana;
- (3) meningkatkan rata-rata pendidikan umum;
- (4) memberi kesempatan untuk bertanggung jawab dan mengambil keputusan;
- (5) pembinaan disiplin yang dinamis;
- (6) mengembangkan cara kerja baru, dan
- (7) pemberian motivasi tepat sasaran.

Menurut Cushway (2002: 87) "Manajemen Kinerja merupakan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi atau tujuan bersama (organisasi) dapat bertemu". Untuk itu manajemen kinerja perlu diantapkan oleh pihak pimpinan. Kiat pimpinan mengatur semua sumber daya suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara berdayaguna dan berhasilguna merupakan seni manajemen. Sejalan dengan pendapat Siagian (1989:44) yang mengatakan "keberhasilan seorang manajer diukur berdasarkan kemampuannya menyelenggarakan fungsi-fungsi manajerial yang diembannya". Pendapat-pendapat tersebut didukung oleh Drucker (Irawan,dkk. 1997:10) yang mengatakan bahwa, "manajemen adalah manusia. Tidak ada manajemen jika tidak ada manusia. Bukan manajemen yang membentuk manusia. Tetapi manusialah yang membentuk manajemen". Hal ini berarti dalam manajemen kinerja terdapat siklus yang memberikan gambaran mengenai penanganan/pemeliharaan kinerja pegawai yang cukup efektif.

Untuk memberdayakan pegawai/guru/staf agar bermutu dan produktif menurut perlu dilakukan oleh pimpinan antara lain : (1) menyiapkan pegawai untuk menerima tugas tertentu, (2) memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu yang merasa ada kekurangan pada dirinya untuk mampu mengemban tugas itu sebagai-mana mestinya, (3). mempersiapkan seseorang untuk diberi tugas tertentu yang sudah pasti yang syarat-syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakan, (4). melengkapi seseorang dengan hal-hal apapun yang mungkin timbul diseputar tugasnya baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas, tersirat tugas unsur pimpinan suatu organisasi/unit kerja yang mulia yakni tugas menyiapkan kader yang andal, tugas memperbaiki kondisi *mental_attitude* pegawai/guru/ pegawai/guru/staf yang labil, tugas pengembangan karir pegawai/guru/staf, dan melakukan manajemen konflik secara

tepat guna, dengan menghindari tindakan memarginalisasi pegawai/guru/staf yang kurang sepeham dan pegawai/guru/ staf yang tidak produktif. Oleh karena itu, Mathis dan Jackson (2002:309) mengatakan bahwa “kebijakan dan peraturan sumber daya manusia yang dirancang dengan baik haruslah bersifat konsisten, bisa diaplikasikan, bisa dipahami, beralasan, disebarkan serta diinformasikan”. Pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya juga perlu menyesuaikan seseorang kepada tugas-tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat-syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan itu secara sebagian atau seluruhnya; menambah keyakinan dan percaya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang benar-benar cocok untuk tugas yang sedang diembannya; dan meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun selasinya. Oleh karena itu, guru/pegawai/staf yang baik adalah guru/pegawai/staf yang tahu persis dan sadar kapan ia menjadi pemimpin dan kapan ia menjadi orang yang dipimpin; bertindak adil dan proposional sesuai wewenang, tanggung jawab dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Tetapi pada kenyataannya, keanekaragaman kebutuhan menimbulkan konflik dan benturan antara bawahan dengan atasan sehingga berakibat bagi kinerja.

Kinerja (rawan dkk. 1997:27) sebagai hasil kerja yang bersifat nyata dapat diamati dan dapat diukur dan kinerja adalah satu-satunya petunjuk yang dapat dipercaya untuk menyimpulkan apakah suatu organisasi, unit kerja, atau pegawai sukses berprestasi atau gagal berprestasi. Menurut Toha (1993:13) “Peranan seseorang sebagai pemimpin sangat menentukan dalam melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin, melakukan fungsi-fungsi pokoknya: memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan”. Manajemen harus bersifat akomodatif terhadap perubahan nilai-nilai yang ada (Siagian. 1982:165) “para manajer harus mengakui hak-hak demokrasi para karyawan yang penggunaannya diarahkan secara tepat.”. Mar’at (1982:14) menambahkan bahwa, “orang membutuhkan penghargaan atas hasil yang dicapai. Mereka bekerja keras untuk mencapai sesuatu ukuran sukses, dan apabila penghargaan itu tidak ada, biasanya akan berhenti atau mencari cara lain.” Pentingnya menghargai hasil kerja staf/guru, hendaknya menjadi perhatian unsur pimpinan, sehingga akan tampak, unit kerja sebagai suatu sistem. Sebagai suatu sistem, kekompakan dan kesinergian dalam menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di dalamnya harus muncul dengan sendirinya. Berkaitan dengan uraian di atas, Soedjadi (1990: 15) menegaskan pola hubungan manajemen, organisasi dan tata kerja sebagai berikut:

1. Manajemen adalah proses kegiatan pencapaian tujuan melalui kerjasama manusia.
2. Organisasi adalah alat bagi pencapaian tujuan tersebut dan alat bagi pengelompokan kerja sama manusia di dalamnya.
3. Tata kerja adalah pola cara-cara bagaimana kegiatan dan kerja sama tersebut harus dilaksanakan sehingga tujuan dapat tercapai dengan seefisien-efisiennya

Dengan demikian, manajemen, organisasi, dan tata kerja ketiga-tiganya diarahkan kepada tercapainya tujuan organisasi. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah iklim dan budaya organisasi serta persepsi individu dalam organisasi merefleksi sistem nilai di dalam lingkungan organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat pada pengembangan iklim organisasi, karena budaya organisasi mempengaruhi cara pegawai mempersepsi dan menerjemahkan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam organisasi. Steer (1977:27) memandang iklim organisasi sebagai “kepribadian” organisasi, dan ” iklim kerja organisasi diartikan sebagai suasana dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*) yang berlaku di situ”. Biasanya pola hubungan antar pribadi dalam organisasi bersumber dari jenis kepemimpinan (*leadership style*) yang diterapkan oleh

para pemimpin dalam melaksanakan fungsinya. Dimensi-dimensi iklim kerja organisasi (Kusmintardjo, 1998:32) meliputi :

1. Struktur tugas.
2. Hubungan imbalan-hukuman
3. Sentralisasi keputusan.
4. Tekanan pada prestasi
5. Tekanan pada latihan dan pengembangan
6. Keamanan versus resiko.
7. Keterbukaan versus ketertutupan
8. Status dan semangat.
9. Pengakuan dan umpan balik.
10. Kompetensi dan keluwesan organisasi.

Menurut Steers (1977:45), iklim kerja yang memeningkatkan pegawai/guru/staf dengan komunikasi terbuka, dukungan bersama dan desentralisasi pengambilan keputusan, biasanya menjerus pada peningkatan prestasi kerja dan kepuasan kerja. Seorang pimpinan yang sukses karena mendapat simpati dan dukungan penuh dari pegawai/guru/staf atau bawahannya. Menurut Davis (Sastropoetro, 1989:13), dukungan atau partisipasi adalah : "... keterlibatan mental/pikiran dan emosi perasaan seseorang didalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan serta bertanggung jawab terhadap usaha yang bersangkutan". Sedangkan menurut Mubiyarto (Ndraha, 1990:102) "Partisipasi adalah kesediaan untuk membantu berhasilnya setiap program sesuai dengan kemampuan setiap orang tanpa berarti mengorbankan kepentingan sendiri. Berdasarkan pendapat Davis dan Mubiyarto di atas, ada tiga hal yang ditunjukkan atau ditekankan yakni :

- a. Bahwa partisipasi merupakan suatu keterlibatan mental dan perasaan lebih daripada hanya keterlibatan secara jasmaniah.
- b. Kesediaan memberikan sumbangan kepada kelompok dalam mencapai tujuan.
- c. Rasa menjadi anggota /guru/staf atau *sense of belongingness*.

Lawan dkk, (1997:2) mengatakan bahwa kinerja itu bersifat aktual (riil) dan merupakan hasil dari pengamatan dan pencatatan empirik; karena kinerja itu bersifat aktual, nyata, riil dan dapat diamati, maka kinerja dapat diukur tingkat keberhasilannya. Pengoptimalan pemberdayaan pegawai/ guru/staf akan menumbuhkan semangat kerja dan produktivitas kerja yang tinggi, karena guru/staf merasa dirinya dilibatkan dalam dan dihargai hasil kerjanya. Dengan kata lain, kinerja guru/staf akan optimal jika pemberdayaannya juga optimal. Kinerja yang baik atau tinggi itu, unjuk kerjanya ditampilkan dalam wujud, antara lain (Cushway, 2002: 100-105) adalah : Kinerja Unit organisasi, Kinerja Sub Organisasi, dan Kinerja pegawai (atasan dan bawahan).

Menurut Keban (2008:215), dalam kenyataan banyak pihak yang takut dan segan terhadap evaluasi kinerja. Hal ini disebabkan oleh adanya tradisi bahwa hasil evaluasi memberikan justifikasi tentang siapa yang harus diberi sanksi dan yang harus diberi insentif. Anggapan seperti ini tidak selamanya benar karena tergantung dari dasar paradigma yang dianut, yaitu cara melihat pegawai/manusia dan kinerja itu sendiri. Townley (Keban, 2008:214) mengartikan penilaian kinerja sebagai "...systematic process of developing performance criteria for a job, and then assessing employees job performance in relation to these.." atau dapat diartikan sebagai " *assesment of performance against defined criteria...*". Donovan and Jackson (1991: 329) mengatakan Suatu penilaian tidak dapat dilakukan jika masih terdapat ketidakjelasan tentang pekerjaan itu sendiri. Karena itu efektivitas penilaian sangat tergantung pada kejelasan batasan atau definisi pekerjaan yang dilaksanakan yang merupakan bagian dari

manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas penilaian kinerja sangat tergantung kepada baik buruknya manajemen sumber daya manusia yang dimiliki.

Sistem penilaian kinerja oleh Schuler dkk (Donovan and Jackson, 1991:332-333) sebagai suatu proses penilaian kinerja dapat menggunakan (1) pendekatan komparatif, (2) standar-standar absolut, (3). Pendekatan tujuan, dan (4) indeks yang bersifat langsung dan atau obyektif. Penilaian ini dilakukan dalam rangka (1) *manajemen development*: memberikan suatu pengembangan pegawai dimasa mendatang; (2) pengukuran kinerja: memberikan informasi tentang nilai relatif dari kontribusi individu terhadap organisasi; (3) perbaikan kinerja : men-dorong individu bekerja lebih efektif dan produktif; (4) remunirasi dan benefit: membantu menentukan imbalan dan benefit yang setimpal berdasarkan sistem merit atau hasil; (5) identifikasi potensi: membantu promosi; (6) feedback: mengemukakan apa yang diharapkan dari individu; (7) perencanaan sumber daya manusia: menilai kualitas SDM yang ada untuk perencanaan selanjutnya; dan (8) komunikasi: memberikan suatu format dialog antara atasan dan bawahan dan memperbaiki pemahaman tentang tujuan dan masalah-masalah yang dihadapi.

Menurut Locher dan Teel (Nankervis,Compton and McCarthy, 1996: 327-331) penilaian tersebut berguna untuk menentukan kompen-sasi, perbaikan kinerja, umpan balik, dokumentasi, promosi, pelatihan, mutasi, pemecatan, pemberhentian, penelitian kepegawaian, dan perencanaan tenaga kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan oleh seorang supervisor atau atasan (paling populer), dapat pula dilakukan oleh rekan sekerja (*peers*), dilakukan sendiri oleh individu yang dinilai (*self appraisals*), bahkan oleh bawahan (*appraisal by subordinates*) terma-dan atasannya. Hal serupa diungkapkan oleh Siagian (1983) bahwa sistem penilaian kinerja yang baik akan sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti mendorong peningkatan prestasi kerja, bahkan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, kepentingan mutasi pegawai, penyusunan program pendidikan dan pelatihan, dan membantu pegawai dalam menentukan rencana kariernya. Fatah dan Ali (2008:14), secara internal sekolah memiliki perangkat guru, murid, kurikulum, sarana dan prasarana, dan secara eksternal sekolah memiliki dan berhubungan dengan instansi lain baik secara vertikal maupun horizontal. Di dalam konteks pen-didikan, sekolah memiliki *stakeholder* (pihak yang berkepentingan) antara lain murid, guru, masyarakat, pemerintah dan dunia usaha. Oleh karena itu sekolah memerlukan pengelolaan (manajemen) yang akurat agar dapat memberikan hasil optimal sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan semua pihak yang berkepentingan. Siagian, (2004:2) mengatakan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sering “dibaca senafas”. Cara demikian lumrah dan wa-jar. Akan tetapi, jika dikaitkan dengan dampaknya terhadap berbagai segi kehidupan manusia dan peranannya sebagai salah satu alat pemicu perubahan, sebenarnya kedua perkembangan tersebut harus dianalisis secara terpisah. Perkembangan teknologi merupakan salah satu produk perkembangan ilmu pengetahuan dan berbagai terobosan teknologi yang selalu berangkat dari berbagai temuan ilmiah, terutama kegiatan ilmiah yang bersifat penelitian dengan berbagai bentuk eksperimen dan pengembangan.

Dalam kaitan perubahan akibat perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, Hersey and Blanchard (1992) menekankan bahwa Manajemen Berbasis Sekolah mensyaratkan : (1) adanya kebutuhan untuk berubah atau inovasi, (2) adanya restrukturisasi organisasi pen-didikan, dan proses perubahan sebagai proses belajar. Proses belajar dan restrukturisasi ini harus ditentukan dan dikelola secara sadar. Kontekstualisme menekankan pentingnya pemahaman terhadap ini dan proses perubahan secara kontekstual. Elemen kontekstual adalah bagian dari lingkup dimana perubahan terjadi dan sekolah harus beradaptasi. Menurut Leonard, dalam *Total Quality*

Management (TQM) yang ditulis oleh Edward Salis (1993) yang disunting Fatah dan Ali (2008) menjelaskan bahwa pelanggan (*costumer*) baik secara internal maupun eksternal memiliki sifat ingin mendapatkan kepuasan. Oleh karena itu, validitas sekolah terhadap *stakeholders* akan menjadi titik awal kepercayaan untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat. Jika sekolah mampu memenuhi harapan atau kebutuhan peserta didik (siswa) dan masyarakat, maka *stakeholders* akan memberikan kepercayaan. Hubungan Manajemen, Proses Belajar Mengajar (PBM) sumber Daya Manusia, dan Sumber daya dan administrasi.

2. Pengelolaan Kelas

Vaizey (1974: 21) menerangkan bahwa pada abad kedua puluh penyelenggaraan sekolah yang paling banyak dilakukan adalah seorang guru berdiri di depan kelas, dan ini bertahan terus hingga sekarang sebagai pengajaran klasik yang dapat memenuhi kebutuhan semua anak umur sekolah dalam jumlah yang cukup banyak, dan sampai abad ke-21 ini cara pengajaran ini masih dilaksanakan oleh sebagian besar sekolah-sekolah formal. Pengembangan sekolah sebagai total sistem atau satu kesatuan organisasi sangat tergantung pada penyelenggaraan dan pengelolaan kelas, baik dilingkungan kelas masing-masing sebagai unit kerja yang berdiri sendiri maupun dalam hubungan kerja antara kelas yang satu dengan kelas yang lain.

Sistem pengajaran di abad ini menuntut sekolah-sekolah memanfaatkan kemajuan teknologi komputerisasi dan internet berbasis Teknologi In-formasi dan Komunikasi (*Information and Communication of Technology*) yang mendunia, sehingga komunikasi informasi tidak lagi tersekat oleh dinding kelas. Oleh karena itu setiap guru menempati posisi dan peranan yang sangat penting dalam pengembangan *Information and Communication by Technology (ICT)* dalam pengelolaan kelas secara keseluruhan, artinya penggunaan komputer dalam segala kegiatan, penayangan obyek materi pembelajaran menggunakan *in focus*, termasuk di dalamnya penggunaan *internet* di dunia maya yang sudah dianggap bukan barang langka lagi, melainkan sudah menjadi kebutuhan.

Nawawi (1985: 115-116) menjelaskan bahwa manajemen atau pengelolaan kelas dapat diartikan sebagai kemampuan guru kelas atau wali kelas dalam mendayagunakan potensi kelas berupa pemberian kesempatan yang seluas-luasnya kepada setiap personal untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang kreatif dan terarah sehingga waktu dan dana yang tersedia dapat dimanfaatkan secara efisien untuk melakukan kegiatan-kegiatan kelas yang berkaitan dengan kurikulum dan perkembangan murid. Menurut (Nawawi, 1985:124) pengelolaan kelas dalam arti luas adalah untuk mewujudkan aktivitas yang dinamis dalam membantu murid mewujudkan kede-wasaannya masing-masing, dan guru harus memiliki kompetensi dasar teknis edukatif dan administratif dalam pengelolaan kelas yakni :

1. Penguasaan bahan pelajaran yang meliputi:
2. Mengelola Program Belajar Mengajar
3. Mengelola kelas.
4. Penggunaan Media/Sumber.
5. Mampu mengelola dan mempergunakan Interaksi Belajar Meng-ajar untuk perkembangan fisik dan psikis yang sehat bagi anak-anak.
6. Memiliki kemampuan melakukan penilaian prestasi belajar siswa secara obyektif dan mempergunakan hasilnya untuk kepentingan proses pendidikan anak-anak.
7. Memahami fungsi dan program Layanan Bimbingan dan Penyuluhan di sekolah.

Berdasarkan pendapat di atas jelas sudah bahwa pengelolaan kelas tidak hanya dilakukan oleh guru kelas atau wali kelas, tetapi dilaksanakan oleh seluruh guru yang terlibat dalam proses pembelajaran di sekolah. Dalam rangka pembaharuan sistem

pendidikan nasional telah ditetapkan visi, misi dan strategi pembangunan pendidikan nasional. Visi pendidikan nasional adalah terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Terkait dengan visi tersebut telah ditetapkan serangkaian prinsip penyelenggaraan pendidikan untuk dijadikan landasan dalam pelaksanaan reformasi pendidikan. Salah satu prinsip tersebut adalah pendidikan diselenggarakan sebagai proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Dalam proses tersebut diperlukan guru yang memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik. Implikasi dari prinsip ini adalah pergeseran paradigma proses pendidikan, yaitu dari paradigma pengajaran ke paradigma pembelajaran. Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan guru dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Proses pembelajaran perlu direncanakan, dilaksanakan, dinilai, dan diawasi agar terlaksana secara efektif dan efisien. Mengingat keberagaman budaya, keragaman latar belakang dan karakteristik peserta didik, serta tuntutan untuk menghasilkan lulusan yang bermutu, proses pembelajaran untuk setiap mata pelajaran harus fleksibel, bervariasi, dan memenuhi standar. Proses pembelajaran pada setiap satuan pendidikan dasar dan menengah harus interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, dan memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan salah satu standar yang harus dikembangkan adalah standar proses, maka dikeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tanggal 23 November 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah

1). Perencanaan Proses Pembelajaran.

Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan sumber belajar. Adapun prinsip-prinsip dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tanggal 23 November 2007 sebagai berikut :

1. Memperhatikan perbedaan individu peserta didik
2. Mendorong partisipasi aktif peserta didik
3. Mengembangkan budaya membaca dan menulis
4. Memberikan umpan balik dan tindak lanjut
5. Keterkaitan dan keterpaduan
6. Menerapkan teknologi informasi dan komunikasi

2). Pelaksanaan Proses Pembelajaran.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tanggal 23 November 2007

Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.

1. Kegiatan Pendahuluan

- a. menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran;

- b. mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan penge-tahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari;
 - c. menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai;
 - d. menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus
2. Kegiatan Inti
- Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, yang dapat meliputi proses eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi.
- a. Eksplorasi
 - b. Elaborasi
 - c. Konfirmasi
3. Kegiatan Penutup
- a. bersama-sama dengan peserta didik dan/atau sendiri membuat rangkuman/simpulan pelajaran;
 - b. melakukan penilaian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram;
 - c. memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran;
 - d. merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, layanan konseling dan/atau memberikan tugas baik tugas individual maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik;
 - e. menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya
- 3) Pengelolaan media dan sumber belajar
- Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tanggal 23 November 2007
- a. buku teks pelajaran yang akan digunakan oleh sekolah/madrasah dipilih melalui rapat guru dengan pertimbangan Komite sekolah/madrasah dari buku-buku teks pelajaran yang ditetapkan oleh Menteri;
 - b. rasio buku teks pelajaran untuk peserta didik adalah 1 : 1 per mata pelajaran;
 - c. selain buku teks pelajaran, guru menggunakan buku panduan guru, buku pengayaan, buku referensi dan sumber belajar lainnya;
 - d. guru membiasakan peserta didik menggunakan buku-buku dan sumber belajar lain yang ada di perpustakaan sekolah/madrasah.
- 4). Mengelola situasi dan iklim pembelajaran (Pengelolaan kelas)
- Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tanggal 23 November 2007, mengelola situasi dan iklim pembelajaran sebagai berikut:
- a. guru mengatur tempat duduk sesuai dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, serta aktivitas pembelajaran yang akan dilakukan;
 - b. volume dan intonasi suara guru dalam proses pembelajaran harus dapat didengar dengan baik oleh peserta didik;
 - c. tutur kata guru santun dan dapat di mengerti oleh peserta didik;
 - d. guru menyesuaikan materi pelajaran dengan kecepatan dan kemampuan belajar peserta didik;
 - e. guru menciptakan ketertarikan, kedisiplinan, kenyamanan, keselamatan, dan kepatuhan pada peraturan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran;
 - f. guru memberikan penguatan dan umpan balik terhadap respons dan hasil belajar peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung;
 - g. guru menghargai peserta didik tanpa memandang latar belakang agama, suku, jenis kelamin, dan status sosial ekonomi;
 - h. guru menghargai pendapat peserta didik;
 - i. guru memakai pakaian yang sopan, bersih, dan rapi;

- j. pada tiap awal semester, guru menyampaikan silabus mata pelajaran yang diampunya; dan
- k. guru memulai dan mengakhiri proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.

5). Mengelola Penilaian Hasil Pembelajaran

Evaluasi proses pembelajaran diselenggarakan dengan cara membandingkan proses pembelajaran yang dilaksanakan guru dengan standar proses, mengidentifikasi kinerja guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi guru. Evaluasi proses pembelajaran memusatkan pada keseluruhan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran. Selanjutnya, penilaian harus dilakukan secara konsisten, sistematis, dan terprogram dengan menggunakan tes dan nontes dalam bentuk tertulis atau lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek dan atau produk, portofolio, dan penilaian diri. Penilaian hasil pembelajaran menggunakan Standar Penilaian Pendidikan dan Panduan Penilaian Kelompok Mata Pelajaran.

3. Kaitan Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan Kinerja Pengelolaan Kelas

Selanjutnya, pengelolaan kelas berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sangat bermanfaat, karena komputer yang berupa *PC* maupun *Laptop* ataupun *Tablet* dan perangkat sejenis pada saat ini sudah menjadi kebutuhan bagi setiap orang yang menginginkan kecepatan bekerja maupun komunikasi, karena dunia maya telah merambat ke seluruh dunia. Komputer sangat membantu kita dalam menyusun program kerja, kertas kerja dan pekerjaan-pekerjaan rutin lainnya, karena cara menulis, cara menghapus dan cara memindahkan serta mengolah data sudah sedemikian mudahnya. Mudah bagi orang-orang yang memahami dan mengerti mengaplikasi (*user*) program-program aplikasi yang telah banyak digunakan; namun ada sebagian orang yang baru mengenal *Laptop* merasa bangga menggunakan Window 7 atau Window 8 padahal program aplikasi yang *matching* dengan window tersebut sangat sedikit, sehingga program-program aplikasi yang ingin di-*install* tidak dapat diterima oleh *hardware Laptop*nya. Kalau kita cermati, program-program aplikasi yang digunakan secara nasional dalam penilaian dan pengujian maupun Lembaran Isian Data Investigasi (LIDI) masih menggunakan *Dbase IV*, *Office 2003 (MS-Exel 2003 dan MS Word 2003)*, bukannya *Office 2007 (MS-Exel 2007 dan MS Word 2007)*, walaupun dalam program utamanya sebagai *compiler* digunakan *Foxbase* dan program-program sejenis. Dengan demikian terjadi ketidakseimbangan antara kemajuan *hardware* dengan perkembangan *software*. Berkaitan dengan manfaat Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam pengelolaan kelas, antara lain :

1. Membantu guru/staf dalam menyelesaikan perangkat-perangkat pembelajaran, seperti pembuatan Silabus, R.P.P
2. Mengunduh buku-buku sumber belajar dari pusat perbukuan melalui internet.
3. Membantu guru dalam menyajikan bahan ajar secara audio visual dan tidak semata ceramah dan pemberian tugas.
4. Membantu guru mengelola situasi dan iklim pembelajaran menjadi kondusif dan suasana menyenangkan jika penyajian bahan pelajaran menggunakan gambar/film yang dibantu dengan *projektor*.
5. Mengolah dan menyajikan hasil evaluasi belajar dengan cepat.
6. Melaporkan Penilaian Hasil pembelajaran kepada pemangku kepentingan.

Hambatan yang paling utama dalam mengelola kelas berbasis Teknologi Informasi

dan Komunikasi (TIK) antara lain:

1. Belum ada guru/staf yang profesional.
2. Kebiasaan mengelola administrasi dengan cara manual masih sulit untuk diubah dan memerlukan waktu yang cukup panjang.
3. Memerlukan teamwork yang kredibel dan kompak.
4. Taat azas dan taat sistem belum tertanam di dalam diri pejabat/pegawai.
5. Tidak tersedianya perangkat *ICT* yang memadai.

Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau *Information and Communication by Technology (ICT)* berkaitan dengan manajemen kinerja yakni efektivitas tugas yang mendukung efektivitas sistem. Efektif, tidaknya suatu sistem sangat mempengaruhi roda organisasi; dan Slamet, dkk (2001:32) menegaskan bahwa “efektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas dan waktu) telah dicapai” Adapun syarat efektivitas suatu sistem itu adalah :

1. Kualitas Sumber daya manusia dan piranti pendukung harus menunjang tercapainya tujuan.
2. Kuantitas sumber daya manusia dan piranti pendukung harus tersedia untuk mencapai tujuan.
3. Target penyelesaian suatu kegiatan tepat waktu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan lokasi penelitian di Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak. Sumber data penelitian adalah Pengawas Taman Kanak-Kanak/Sekolah Dasar Kecamatan Pontianak Selatan Kota Pontianak, Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah, Guru Kelas Wali Kelas 4, 5 dan Wali kelas 6 dan staf bagian komputer Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak. Teknik penelitian melalui telaah kepustakaan dan penelitian lapangan dengan teknik pengumpulan melalui observasi, wawancara dan studi dokumen. Alat yang dipergunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini menggunakan lembar observasi atau lembar pengamatan, pedoman wawancara dan dokumen arsip-arsip atau foto-foto yang diperoleh dilokasi penelitian. Analisis data yang penulis gunakan adalah teknik analisis data secara kualitatif, artinya data yang telah dikumpulkan di sumber data penelitian diolah dan disusun berdasarkan kategori-kategori sesuai dengan sifat dan jenisnya melalui tahapan reduksi, penyajian dan verifikasi/kesimpulan data

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perencanaan dan Pelaksanaan Proses Pembelajaran Di Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak

1. Perencanaan Proses Pembelajaran

a. Penyusunan Silabus Mata Pelajaran

Diketahui bahwa, perencanaan proses pembelajaran seluruhnya berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Dengan kata lain, penyusunan dan pencetakan silabus telah dilakukan oleh guru-guru SD Negeri 34 Pontianak Selatan secara komputerisasi dan tidak seorangpun responden yang menyatakan bahwa silabus mata pelajaran yang disusun atau dimiliki oleh guru tidak dikelola melalui perangkat komputer (hasil cetakannya) menunjukkan bahwa ini disusun sendiri atau menyewa/ merentalkan di rental komputer atau memfotocopy Silabus yang sudah jadi dari teman. Selanjutnya diketahui bahwa, masing-masing responden menyatakan pendapat sesuai dengan yang diketahuinya. Pengawas TK/SD (4,54%) Kecamatan Pontianak Selatan menyatakan bahwa guru-guru menyusun dan mencetak sendiri silabus mata pelajaran, sedangkan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan 12 orang Wali/Guru Kelas (63,63%)

menyatakan guru menyusun sendiri silabus secara manual (tulisan tangan) kemudian direntalkan ke rental komputer untuk diketik dan dicetak; sementara 12 orang Wali/Guru Kelas dan TU operator komputer (31,81%) menyatakan guru-guru SD Negeri 34 Kecamatan Pontianak Selatan memperoleh Silabus Mata Pelajaran dengan cara memfotocopy Silabus Mata Pelajaran yang sudah jadi dari teman sejawat. Kesimpulannya bahwa, silabus mata pelajaran di SD Negeri 34 Pontianak Selatan sudah berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dengan tidak mempermasalahkan cara-cara mereka memperoleh/ mengkomputerisasi.

b. Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Mata Pelajaran

Hasil pemeriksaan dokumen dan observasi kualitatif, maupun Informasi yang disampaikan oleh pengawas TK/SD, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Wali Kelas serta staf Tata Usaha Operator Komputer di SD Negeri 34 Pontianak Selatan, Kota Pontianak melalui protokol wawancara yang mereka ketahui bahwa, Pengawas TK/SD (4,54%), Kepala Sekolah (4,54%), Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum (4,54%), Wali Kelas/Guru Kelas (81,82%), dan Tata Usaha operator Komputer (4,54%) semua menyatakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) mata pelajaran di SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak sudah berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau *Information and Communication by Technology (ICT)*. Jadi, tidak seorangpun responden yang menyatakan bahwa RPP mata pelajaran yang disusun atau dimiliki oleh guru SD Negeri 34 Pontianak Selatan tidak dikelola melalui perangkat komputer hasil cetaknya). Namun hasil observasi dan pemeriksaan dokumen diketahui bahwa RPP Mata Pelajaran disusun sendiri atau menyewa/ merentalkan atau memfotocopy RPP yang sudah jadi dari teman. Masing-masing responden menyatakan pendapat sesuai dengan yang diketahuinya. Pengawas TK/SD (4,54%) Kecamatan Pontianak Selatan menyatakan bahwa guru-guru SD Negeri 34 Pontianak Selatan menyusun dan mencetak sendiri Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) mata pelajaran, sedangkan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan 12 orang Wali/Guru Kelas (63,63%) menyatakan guru menyusun sendiri Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) secara manual (tulisan tangan) kemudian direntalkan ke rental komputer untuk diketik dan dicetak; sementara 12 orang Wali/Guru Kelas dan TU operator komputer (31,81%) menyatakan guru-guru memperoleh Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Mata Pelajaran dengan cara memfotocopy Silabus Mata Pelajaran yang sudah jadi dari teman sejawat. Kesimpulannya, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran mata pelajaran di SD Negeri 34 Pontianak Selatan sudah berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau *Information and Communication by Technology (ICT)* dengan tidak menyapaikan cara memperolehnya. Dari hasil penelaahan dan pencermatan atas hasil observasi, pemeriksaan dokumen, dan hasil wawancara kepada 22 responden dapat disimpulkan bahwa Perencanaan Proses Pembelajaran berupa Silabus Mata Pelajaran dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dimiliki oleh guru-guru sudah berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau *Information and Communication by Technology (ICT)*

2. Pelaksanaan Proses Pembelajaran

Diketahui bahwa, pelaksanaan proses pembelajaran di SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau *Information and Communication by Technology (ICT)*. Jadi, tidak seorangpun responden yang menyatakan bahwa pelaksanaan proses pembelajaran di SD Negeri 34 Pontianak Selatan sudah berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Dijelaskan bahwa seluruh responden menyatakan pelaksanaan proses pembelajaran di SD Negeri 34 Pontianak Selatan, Kota Pontianak belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi

(TIK), alasannya ada 12 orang (54,54%) responden mengatakan guru-guru SD Negeri 34 Pontianak Selatan belum memiliki komputer, sisanya 10 orang 45,46 % (para wali/guru kelas) telah memiliki komputer PC tapi belum dapat mengoperasikan komputer maupun program aplikasinya. Mengenai jumlah prosentase guru SD Negeri 34 Pontianak Selatan yang sudah menerapkan pelaksanaan proses pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), tidak dipertanyakan, karena pada pertanyaan seluruh responden menyatakan pelaksanaan proses pembelajaran belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau *Information and Communication by Technology (ICT)*. Kesimpulannya pelaksanaan proses pembelajaran di SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau *Information and Communication by Technology (ICT)*.

B. Media dan Sumber Belajar, Situasi dan Iklim Pembelajaran, dan Penilaian Hasil Belajar di Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak

1. Media Pembelajaran

Diketahui bahwa guru-guru di SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak belum memanfaatkan komputer, infocus, dan internet sebagai media pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau *Information and Communication by Technology (ICT)* dalam proses pembelajaran. Pada hal untuk presentasi bahan ajar di depan kelas, komputer, infocus (projector LCD) sudah hampir semua dilakukan oleh guru/dosen di sekolah-sekolah dan perguruan tinggi. Dengan demikian, guru-guru di SD Negeri 34 Pontianak Selatan, Kota Pontianak dalam menyajikan bahan ajar di depan kelas masih menggunakan cara-cara konvensional (papan tulis, kapur tulis, chart-kalender, peta dll) dan belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau *Information and Communication by Technology (ICT)*. Dapat dijelaskan bahwa seluruh responden menyatakan belum memanfaatkan media komputer, infocus, dan internet dalam proses pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di SD Negeri 34 Pontianak Selatan dengan alasan beragam. Alasan beragam tersebut peneliti kelompok menjadi dua kelompok, yakni alasan (A). tidak memiliki komputer pribadi, Laptop sekolah terbatas, sekolah belum ada infocus dan sekolah belum memiliki jaringan internet; dan alasan (B) Laboratorium Komputer Sekolah belum memiliki pirantinya. Seratus persen responden memberikan alasan yang sama yakni tidak memiliki komputer pribadi, Laptop sekolah terbatas, sekolah belum ada infocus, dan sekolah belum memiliki jaringan internet; sebagian lagi sebanyak 13 responden (59,09%) yakni Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Wali/Guru Kelas, dan TU Operator komputer menyatakan alasan Laboratorium Komputer Sekolah belum memiliki pirantinya. Mengenai jumlah prosentase guru SD Negeri 34 Pontianak Selatan yang sudah memanfaatkan komputer, infocus dan internet dalam pelaksanaan proses pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) tidak dipertanyakan, karena pada pertanyaan diketahui bahwa, seluruh responden dengan menyatakan belum memanfaatkan komputer, infocus dan internet sebagai media pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau *Information and Communication by Technology (ICT)*. Kesimpulannya media pembelajaran dalam proses pembelajaran di SD Negeri 34 Pontianak Selatan belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau belum berbasis *Information and Communication by Technology (ICT)*.

2 Sumber Belajar

Diketahui bahwa, guru-guru SD Negeri 34 Pontianak Selatan, Kota Pontianak telah berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau berbasis *Information and Communication by Technology (ICT)* dalam pemanfaatan sumber belajar. Data alasan yang menunjukkan sudah digunakan internet sebagai sumber belajar adalah guru

menugaskan muridnya mengunduh bahan tugas dari internet melalui internet pribadi atau melalui warung internet (Alasan A), dan bagi mereka yang menyatakan guru belum memanfaatkan internet, karena guru masih banyak yang memanfaatkan perpustakaan (sumber belajar konvensional) sebagai sumber belajar (Alasan B). Melalui data dapat dijelaskan bahwa Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum (4,54%) dan enam belas orang Wali Kelas/Guru Kelas (72,73%), menyatakan sudah memanfaatkan komputer dan internet sebagai sumber belajar bagi murid-muridnya dalam proses pembelajaran di SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak dengan alasan guru menugaskan muridnya mengunduh bahan tugas dari internet melalui internet pribadi atau melalui warung internet selain memanfaatkan perpustakaan. Sementara itu, Pengawas TK/SD (4,54%), Kepala Sekolah (4,54%), dua orang Wali Kelas/Guru Kelas (9,09%), dan Tata Usaha bagian operator Komputer (4,54%) mengatakan guru-guru SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak belum memanfaatkan komputer, dan internet sebagai sumber belajar dalam proses pembelajaran, karena guru masih banyak yang memanfaatkan perpustakaan (sumber belajar konvensional) sebagai sumber belajar. Mencermati prosentase sebesar 77,27% yang menyatakan sudah memanfaatkan komputer dan internet sebagai sumber belajar, maka disimpulkan bahwa proses pembelajaran di SD Negeri 34 Pontianak Selatan, Kota Pontianak telah berbasis berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

3. Situasi dan Iklim Pembelajaran

Diketahui bahwa, SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak belum memanfaatkan komputer, infocus, dan internet untuk mengelola situasi pembelajaran dalam proses pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Dapat dijelaskan bahwa seluruh responden menyatakan belum dapat memanfaatkan media komputer, infocus, dan internet dalam mengelola situasi proses pembelajaran di SD Negeri 34 Pontianak Selatan, Kota Pontianak dengan alasan beragam. Alasan beragam tersebut peneliti kelompokkan menjadi dua kelompok, yakni alasan (A). tidak memiliki komputer pribadi, Laptop sekolah terbatas, sekolah belum memiliki infocus, dan sekolah belum memiliki jaringan internet; dan alasan (B) Laboratorium Komputer Sekolah belum memiliki pirantinya. Seratus persen responden memberikan alasan yang sama yakni tidak memiliki komputer pribadi, Laptop sekolah terbatas, sekolah belum ada infocus, dan sekolah belum memiliki jaringan internet, sebagian lagi sebanyak 13 responden (59,09%) yakni Kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Wali/Guru Kelas, dan TU Operator Komputer menyatakan alasan Laboratorium Komputer Sekolah belum memiliki pirantinya. Mengenai jumlah prosentase guru SD Negeri 34 Pontianak Selatan yang sudah memanfaatkan komputer, infocus dan internet untuk mengelola situasi proses pembelajaran tidak dipertanyakan, karena pada pertanyaan 4.1. telah dijawab seluruh responden dengan menyatakan belum memanfaatkan komputer, infocus dan internet untuk mengelola situasi pembelajaran berbasis . Kesimpulannya bahwa guru-guru di SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak belum berbasis berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) karena belum memanfaatkan komputer, infocus dan internet sebagai sarana pengelolaannya.

4. Iklim Pembelajaran

Informasi yang disampaikan oleh pengawas TK/SD, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Wali Kelas serta staf Tata Usaha Operator Komputer di SD Negeri 34 Pontianak Selatan, Kota Pontianak melalui wawancara memperlihatkan bahwa, Pengawas TK/SD (4,54%), Kepala Sekolah (4,54%), Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum (4,54%), Wali Kelas/Guru Kelas (81,82%), dan Tata Usaha operator Komputer (4,54%) semua menyatakan guru-guru SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak dalam mengelola iklim pembelajaran belum memanfaatkan komputer, infocus dan internet.

Dapat dijelaskan bahwa seluruh responden menyatakan pengelolaan iklim pembelajaran di SD Negeri 34 Pontianak Selatan, Kota Pontianak belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau berbasis *Information and Communication by Technology (ICT)* karena belum memanfaatkan komputer, infocus, dan internet dalam mengelola iklim pembelajaran dengan alasan beragam. Alasan beragam tersebut peneliti kelompokkan menjadi dua kelompok, yakni alasan (A). tidak memiliki komputer pribadi, Laptop sekolah terbatas, sekolah belum memiliki infocus. dan sekolah belum memiliki jaringan internet; dan alasan (B) Laboratorium Komputer Sekolah belum memiliki pirantinya. Seratus persen responden memberikan alasan yang sama yakni tidak memiliki komputer pribadi, Laptop sekolah terbatas, sekolah belum ada infocus. dan sekolah belum memiliki jaringan internet; sebagian lagi sebanyak 13 responden (59,09%) yakni Kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Wali/Guru Kelas, dan TU Operator komputer menyatakan alasan Laboratorium Komputer Sekolah belum memiliki pirantinya.

Mengenai jumlah persentase guru SD Negeri 34 Pontianak Selatan yang sudah memanfaatkan komputer, infocus dan internet untuk mengelola iklim pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) tidak peneliti pertanyakan lagi, karena pada pertanyaan 4.3. telah dijawab seluruh responden dengan menyatakan belum memanfaatkan komputer, infocus dan internet untuk mengelola iklim pembelajaran. Kesimpulannya bahwa guru-guru di SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak dalam mengelola iklim pembelajaran belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau berbasis *Information and Communication by Technology (ICT)*, karena belum memanfaatkan komputer, infocus dan internet sebagai sarana pengelolaannya.

C. Penilaian Hasil Belajar

1. Pengolahan Nilai Berbasis TIK

Diketahui bahwa, guru-guru di SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak belum mengolah nilai atau mengolah hasil belajar berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau komputer atau belum berbasis *Information and Communication by Technology (ICT)*. Dengan demikian proses pengolahan nilai masih secara manual dengan tulis tangan dan menggunakan kalkulator. Jadi, guru-guru dalam mengolah nilai belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau berbasis *Information and Communication by Technology (ICT)*. Melalui data dapat dijelaskan bahwa seluruh responden menyatakan belum dapat mengolah nilai berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau berbasis *Information and Communication by Technology (ICT)* di SD Negeri 34 Pontianak Selatan, Kota Pontianak dengan alasan beragam. Alasan beragam tersebut peneliti kelompokkan menjadi dua kelompok, yakni alasan (A). tidak memiliki komputer pribadi, dan Laptop sekolah terbatas, dan alasan (B) Laboratorium Komputer Sekolah belum memiliki pirantinya. Seratus persen responden memberikan alasan yang sama yakni tidak memiliki komputer pribadi dan Laptop sekolah terbatas; sebagian lagi sebanyak 13 responden (59,09%) yakni Kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Wali/Guru Kelas, dan TU Operator komputer menyatakan alasan Laboratorium Komputer Sekolah belum memiliki pirantinya. Kesimpulannya bahwa guru-guru di SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak dalam mengolah nilai hasil belajar belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau berbasis *Information and Communication by Technology (ICT)* karena belum memanfaatkan komputer dalam pengelolaannya.

2. Pengelolaan Hasil Belajar (Pelaporan/Rapor)

Diketahui bahwa, pelaksanaan proses pembelajaran berbasis *Information and Communcation by Technology (ICT)* atau berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), guru-guru di SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak belum mengelola hasil belajar (pelaporan/Rapor) memanfaatkan program aplikasi komputer atau berbasis *Information and Communcation by Technology (ICT)* atau Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Dengan demikian proses pengelolaan hasil belajar berupa pelaporan hasil atau rapor masih secara manual dengan tulis tangan. Jadi, guru-guru dalam mengelola pelaporan atau rapor sebagai laporan hasil belajar siswa belum berbasis *Information and Communcation by Technology (ICT)* atau belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Dapat dijelaskan bahwa seluruh responden menyatakan belum dapat mengolah nilai berbasis *Information and Communcation by Technology (ICT)* atau Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di SD Negeri 34 Pontianak Selatan, Kota Pontianak dengan alasan beragam. Alasan beragam tersebut peneliti kelompokkan menjadi dua kelompok, yakni alasan (A) tidak memiliki komputer pribadi, dan Laptop sekolah terbatas, dan alasan (B) Laboratorium Komputer Sekolah belum memiliki pirantinya. Seratus persen responden memberikan alasan yang sama yakni tidak memiliki komputer pribadi, dan Laptop sekolah terbatas. sebagian lagi sebanyak 13 responden (59,09%) yakni Kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Wali/Guru Kelas, dan TU Operator komputer menyatakan alasan Laboratorium Komputer Sekolah belum memiliki pirantinya. Kesimpulannya bahwa guru-guru di SD Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak dalam mengelola hasil belajar yang berbentuk laporan atau rapor belum berbasis *Information and Communcation by Technology (ICT)* atau belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), karena belum memanfaatkan program aplikasi komputer dalam pengelolaannya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pelaksanaan Proses Pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak belum berbasis aplikasi komputer atau belum berbasis *Information and Communcation by Technology (ICT)* atau belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Pengelolaan media dan sumber belajar di Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak belum berbasis aplikasi komputer atau belum berbasis *Information and Communcation by Technology (ICT)* atau belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Pengelolaan Situasi Pembelajaran dan Iklim Pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak belum berbasis aplikasi komputer atau belum berbasis *Information and Communcation by Technology (ICT)* atau belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Pengelolaan penilaian hasil belajar di Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak belum berbasis program aplikasi komputer atau belum berbasis *Information and Communcation by Technology (ICT)* atau belum berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

B. Saran

Pihak sekolah menyediakan sarana Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dengan mengusulkan kepada pemerintah daerah atau pemerintah pusat melalui Bantuan Operasioanl Sekolah (BOS) dengan mengajukan proposal penyediaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) beserta spesifikasi peralatan yang dibutuhkan. Pihak

sekolah mengajukan proposal ke Dinas Pendidikan Propinsi Kalimantan Barat untuk memberi pelatihan pengoperasian komputer dan jaringan komunikasi kepada guru-guru Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak. Pihak sekolah memfasilitasi pembelian *Personal Computer* atau *Laptop* oleh guru Sekolah Dasar Negeri 34 Pontianak Selatan Kota Pontianak melalui Lembaga Penjamin Kredit (Adira, FIF, dll). Pihak sekolah dapat menyisihkan dana untuk pembelian *projector LCD* (merk *in-focus*, *HP*, dll) sebagai inventaris sekolah yang dapat digunakan secara bergiliran oleh guru-guru dalam kegiatan pembelajaran.

DAFTAR REFERENSI

- Abd-alla and Meltzer.1976. *Principles of Digital Computer Design*. New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Abram and Stein.1973. *Computer Hardware and Software, An Interdisciplinary Introduction*. Addison-Wesley, Reading,MA
- Allen,L.A. 1958. *Managemen and Organization*. New York : Mc Graw Hill Book Company
- Ali, dkk. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Bebb, E.C.1976. *Indonesian Education An Experimen in Assesment*. New Zealand: Wellington.
- Bossard, J.H. and Boll, ES. 1955. *The Sociology of Child Development*. New York: Harper & Brother Publisher.
- Brameld, T. 1955. *Philosphies of Education in Cultural Perspective*. New York : Holt, Rinehart and Winston Inc.
- Bronislow,M. 1960. *Encyclopedia of Educational Research*. New York : The Macmillan Book Company
- Brown,EJ and Phelp, AT. 1961. *Managing The Classroom, The Teacher's Part in School Administration*. New York: Ronald Press Company.
- Chu. 1972. *Computer Organization and Microprogramming*. New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Correy, SM and Correy, EK. 1971. *Curricular Concerns In A Revolutionary Era, Sensitivity Education*. Washington DC : Associated for Supervisor and Curriculum Development.
- CresWel, John W.2009. *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Third Edition*, California : Sage publication, Thpusand Oaks.
- Crow, LD and Crow, A. 1964. *Child Psychology*. New York : Barnes & Noble Inc.
- Cushway, B. 2002. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Alih bahasa : Paloepi Tyas Rahadjeng. Jakarta Penerbit Gramedia.
- De Young, CA and Wynn, K. 1964. *American Education*. New York: Mc.Graw Hill Book Company.
- Delbert C.Miller. 1971. *Handbook of Research Design and Sosial Measurement*. Third Edition. New York : David Mc Kay Company Inc.
- Donovan, F and A.C.Jackson. 1991. *Managing Human Service Organizations*. New York, NY: Prentice Hall
- Entang.1998. *Manajemen Kebijakan Operasional (Bahan Diklat Adum)*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.
- Fatah dan Ali. 2008. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Gear. 1985. *Computer Organization and Programming*. 4th ed. New York : McGraw Hill.

- Goodkoonztz,B. 1960. *Helping Chlidren Get Along In School* (terjemahan Sunarsi Sunarto, "Membantu Anak-Anak Mendapat Kamjuan di Sekolah"). Jakarta : Jaya Sakti.
- Greene,M. 1971. *Curricular Concerns In A Revolutionary Era, The Art In Global Village*. Washington DC : Associated for Supervisor and Curriculum Development.
- Hamacher.VC, Vranesic ZG, and Zaky S G. 1990. *Computer Organization*.(Alih bahasa : Ria Lestari, Gunawan dan L Titiek Wiyati tahun 1993). New York : McGraw Hill
- Havinghurst, RJ. 1963.*Becoming An Educator, The Sosiology of Education*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Hawkes,GR and Pease,D. 1962.*Behavior and Development Eroam 5 to 12*. New York : Harper & Row Publisher.
- Henry G. 1971. *Curricular Concerns In A Revolutionary Era, The Nature of Curriculum Relevance* Washington DC : Associated for Supervisor and Curriculum Development.
- Hasibuan 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Masagung
- Hersey,B & Blanchard,K. 1992.*Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resouces*.New Jersey:Prentice Hall,Inc
- Hurluck, EB. 1965. *Child Develompment*. New York : Mc.Graw Hill Book Company.
- Irwin P,dkk 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara
- Keban, 2008.*Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Jakarta: Penerbit Gava Media.
- Kumintangdojo. 1998. "Peranan Iklim Organisasi" , *Manajemen Pendidikan*. Tahun 8 Nomor 1. Malang: IKIP
- Kumaruddin.1984. *Metode Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung : Angkasa
- Lindgren, HC. 1960. *Educational Psychology in Classroom*. Tokyo : Charles E.Tuttle Company.
- Maria . 1982. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis,RL dan Jackson,JH.. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Terjemahan: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie)*. Jakarta: PT.Salemba Emban Patria
- Moleong LJ.,2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukijati. 1994. *Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Nankervis, AR,RL.Compton, and T.E.Mc.Cartthy. 1996. *Statagic Human Resour-ces Management. Second Edition*. Melbourne: Nelson International Thompson Publishing Company.
- Nawawi,H. 1985.*Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung
- Ndra; Taliziduhu. 1990. *Pembangunan Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoatmodjo.1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pamuji. S. 1992. *Praktek Organisasi dan Metode*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rachlin,H. 1970. *Introduction to Modern Behaviorism*. San Francisco: W.H.Freeman and Company.
- Redatin, dkk. 2009. *Buku Pedoman Penulisan Usulan dan Tesis*. Pontianak : Program Magister Ilmu Sosial Universitas Tanjungpura.
- Roeber, EG,Smith, GE, and Ericson CE. 1958. *Organization of Guidance Service*. New York : Mc.Graw Hill Book Company.

- Sastropetro,R.s. 1988. *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: Alumni
- Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Gunung Agung
- Siagian.S.P,. 1983. *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- ,. 1989. *Fungsi-Fungsi Manajerial* .Jakarta: Bina Aksara
- ,. 2004. *Manajemen Abad 21* .Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Slamet, dkk. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Smith, K. 1975. *Good School, Bad School*. Reader's Digest, June 1975.
- Soedjadi, F.X. 1990. O & M : Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen. Jakarta: Haji MasAgung
- Sugiono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiani, AT dan Rosidan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Steer, RM. 1977. *Organizational Effectiveness, A Behavioral View*. Santa Monica California : Goodyear Publishing Company,Inc
- Tambunan, E.H.1991. *Kunci Menuju Sukses dalam Manajemen dan Kepemimpinan* . Bandung : Indonesia Publishing House.
- Tannenbaum. A.S.1990. *Structure Computer Organization*. 3rdth ed. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffts.
- Thoha,M. 1999. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Thoha,M. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana
- Tonardi 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Valley,J.1974.*Education in Modern World*. Terjemahan LP Murtini “Pendidikan di Sekolah Modern. Jakarta: Gunung Agung..
- William, B. 1959. *The History of Western Education*. London: Adam & Charles Black
- Wutsanto 1995. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta n: BPFE UGM.

Peraturan Perundang-undangan:

- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tanggal 23 November 2007

